

TANULMÁNY

Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi, és polgári jogi szabályozás között*

✍ *Jakab Nóra egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem (Miskolc)*

Prugberger Tamás DSc., professor emeritus, Miskolci Egyetem (Miskolc)

A munkajog, mint diszciplína a szellemi hagyományoknak köszönhetően részben a szabályozási tárgy által meghatározott, amely nem más, mint a munkaviszony és az arra vonatkozó szabályok összessége. Ugyanakkor tágabb kontextusban a munkajog egy normatív keret a munkaerő-piac valamennyi működő és létező intézménye számára, így a gazdálkodó szervezet, a szakszervezet, a munkáltatói érdekképviselő és az állam, mint munkáltató és jogalkotó számára. Ezen felül a munkajog nagyon szoros kapcsolatban áll a társadalombiztosítással, a pénzügyi joggal és a társasági joggal. A munkajog elmélete abból ered, hogy a munkavállaló alárendeli magát a munkáltatónak, így tulajdonképpen ez a függő munka joga, ezen túl olyan gazdasági viszonyoknak is megfelel, amelyek magában foglalják ellenérték fejében a személyes szolgálatot. A munkajog éppen ezért e viszonyok létrehozásával és szabályozási módjával foglalkozik. A munkajog nemcsak az egyének, hanem a kollektíva viszonyait is magában foglalja. A munkajog a jogtudomány egy önálló ága a maga egységében és szerkezetében, a magán- és közjog határán.

I.

Jogrendszer-tagozódási kérdések a polgári jog és a munkajog vonatkozásában

A 2012. évi I. törvény hatályon kívül helyezte az 1990-ben bekövetkezett politikai rendszerváltást követően megalkotott 1992. évi XXII. törvényt, amely lecserélte az előző rendszer reálszocialista Munka Törvénykönyvét, az 1967. évi II. törvényt. A 2012. évi második magyar polgári jellegű törvénykönyv előkészítése során alapvető törekvés volt, hogy az *összhangban* legyen a Polgári Törvénykönyvvel (*Ptk.*). Az új Munka Törvénykönyv (új *Mt.*) megalkotása során ugyanis a kormányzat gyökeresen szakítani kívánt az a jogelméleti felfogással, miszerint a munkajog a

polgári jogból kiszakadt, attól függetlenné vált önálló jogterület, jogág. A reálszocializmus jogelmélete ugyanis azt hirdette, hogy a polgári jog áruviszonyokat szabályoz, míg a munkajog nem, holott már az 1960-as évektől egyre szélesebb körökben ismertté vált *Venzser* szovjet közgazdásznak az a nézete, miszerint a munkaerő kvalifikáltsága is értékeket hordoz.¹ Ezért a munkajogviszonynak is van érték-, és áruviszony jellege. Az ezzel ellentétes szemléletet azonban a volt reálszocialista közép-kelet-, és dél-európai országok még máig sem tudták levethetkőzni, sőt az Európai Unióba (*EU*) tagként bekerült Csehország, Szlovákia és Lengyelország munkajogtudománya ma is nyíltan állást foglal a munkajognak a polgári jogtól független, önálló jogágisága mellett.² Nálunk, Magyarországon az 1992. évi *Mt.* az 1967. évihez hasonlóan

* Jakab Nóra jelen publikációt megalapozó kutatása a TÁMOP 4.2.4.A/2-11-1-2012-0001 azonosító számú Nemzeti Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése országos program című kiemelt projekt keretében zajlott. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg. (Szerk.).

1 *V. G. Venzser*: Az értéktörvény felhasználása a termelőszövetkezeti gazdaságban. Budapest, Kossuth Kiadó, 1965. 13. (Említést érdemel, hogy még a szovjet kolhozjogi és gazdasági viszonyok között is rugalmasabb gondolkodás volt, mint a kötött tervirányítás alatt állt egyéb gazdasági és munkaviszonyokkal foglalkozó társadalomtudományokban. Még inkább érvényes volt ez a szovjetnél oldottabb ún. népi demokratikus csatlós államokra.)

2 *Linhart–Ranic*: Arbeitsrecht in Tschechien I. 1–2. In: Arbeitsrecht in Europa (Hennsler-Braun). Köln, Otto Schmied Verlag, 2011. 1466–1467.; *Markechova-Klimanova*: Arbeitsrecht in der Slowakischen Republik, I–II. In: Arbeitsrecht in Europa (Hennsler-Braun). Köln, Otto Schmied Verlag, 2011. 1329–1330.; *Zimoch-Tucholka-Malynowska Hyla*: Arbeitsrecht in Polen I–II.1. 1. 2. In: Arbeitsrecht in Europa (Hennsler-Braun). Köln, Otto Schmied Verlag, 2011. 998–1000.

szintén még azt az álláspontot képviselte, hogy mind az individuális, mind a kollektív munkajogviszony esetében az Mt. szabályait kell alkalmazni és csak *két kérdésben* jöhet számításba a Ptk. E két eset közül az egyik a versenykizárási megállapodás, a másik pedig a vezető állású munkavállaló kártérítési felelőssége a munkáltatója irányában.³

A 2012. évi új Mt. már kimondja, hogy e két jogintézményhez tartozó jogviszonyoknál és jogvitáknak is a polgári jog szabályait szükséges alkalmazni olyan kérdésekben, amelyeknél *nem tartalmaz speciális szabályt az új Mt.* Ennek érdekében az új Mt. nagyon sok kérdésben – talán túl sokban is – szakított a speciális munkajogi rendezéssel és a felek külön megállapodására bízta a jogi rendezést. Ez vonatkozik az individuális és a kollektív munkajogi jogviszonyokra egyaránt. Ez a szemlélet összhangban áll *Radnay József*, a Kúria (volt Legfelső Bíróság) munkajogi kollégiuma nyugalmazott elnökének az álláspontjával, aki szerint a munkaszerződést nem kell külön szabályozni a Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó címében, hanem minden vonatkozásban a munkajognak háttér területe lehet a Ptk. kötelmi jogának általános és különös része.⁴ Az új Ptk. kodifikációs munkálatai során ez volt az egyik javaslat, amelyet még *két másik felfogás* is kísért. E kettő közül *Kiss György* álláspontja az volt, hogy a nyugat-európai többségi megoldáshoz hasonlóan a Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó címében szerepeljen a munkaszerződés,⁵ míg *Prugberger* a svájci Kötelmi Törvényhez hasonlóan a kötelmi jog különös részét tartalmazó egyes szerződések közé beiktatta volna a korábban munkaszabályzati szerződésnek elnevezett kollektív szerződést, sőt még az üzemi megállapodást is.⁶ Ebben őt a német jogdogmatika inspirálta, mely szerint a kollektív szerződés egy gyűjtőfogalom, amely kettéágazik, ahol a szakszervezetek és a munkáltató szövetségek vagy a munkáltató között létre jövő szerződés a tarifaszerződés, míg a másik az üzemi tanács és az üzembirtokos között az üzemi munkavégzéssel összefüggésben létesülő üzemi megállapodás.⁷ E két utóbbi nézet egyike sem került be a Ptk. kötelmi jogának különös részébe annak ellenére, hogy a jogirodalomban mások részéről is jelentkezett erre irányuló igény.⁸

II.

Kodifikációs ellentmondások a magyar munkajognak a polgári joghoz való közelítése terén

1. A munkaszerződés és a fogyasztói szerződés kapcsolata

Az első *ellentmondás*, ami a munkajogi és a polgári jogi kodifikáció között fennáll, éppen az előbb leírt helyzet, miszerint a Ptk.-ba *nem került be* a munkajoghoz tartozó egyetlen szerződés és megállapodás sem. Ebből ered szintén az I. részben érintett az a probléma is, mely szerint több kérdés rendezését az új Mt. a munkavállaló és a munkáltató külön megállapodására, megegyezésére bízta. Ugyanakkor az új Mt. e vonatkozásban nem veszi figyelembe azt, hogy a munkaszerződést igen sok cégnél, különösen a nagyobb gazdasági társaságoknál a gazdasági életben ismert *blanketta-szerződésekkel* kötik meg, ami hasonlít azokhoz a blanketta-szerződésekhez, amelyeket a valamilyen gazdasági vagy pénzügyi-biztosítási szolgáltatásokat ipar-, vagy üzletszerűen nyújtó cégek alkalmaznak a laikus partnereik, a fogyasztók irányában. Ezeknél a szerződések-nél a laikus fogyasztó, a szolgáltatást igénybe vevő legtöbbször ki van szolgáltatva a saját szakmáját jól ismerő a gazdasági életben profitorientáltan működő cégeknek. Ezért is biztosít lehetőséget mind a régi, mind a most hatályba lépő új Ptk. az ilyen szolgáltató vállalatok által egyoldalúan kibocsátott szerződési feltételeknek és blanketta-szerződéseknek hatósági és fogyasztóvédelmi szervezeti, valamint bárki általi bíróság előtti megtámadására, és alakította ki a fogyasztói szerződések körét, meghatározva azokat a szerződéstípusokat, amelyek ebbe a körbe tartoznak. A munkaszerződésnél szintén, sőt *még erőteljesebben fennáll* a munkáltató és a munkavállaló viszonyában az alárendelt kapcsolat. A munkáltató ugyanis az erősebb fél, és ha a munkavállaló, aki a gyengébb és egzisztenciálisan teljesen kiszolgáltatott fél, elzárkózna a munkáltató igényeinek külön megállapodásba foglalásától, vagy anélküli teljesítésétől, hamar az utcán találná magát. Ezért megítélésünk szerint *a polgári joggal az állna össz-*

3 A hatályát veszített 1992. évi XXII. törvény (régi Mt) 3.§ (6). bek. és a helyébe lépett 2012. évi I. törvény (új Mt.) 228. §

4 *Radnay József*: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. In: Polgári Jogi Kodifikáció. 1999. 1. sz. 9-14.

5 *Kiss György*: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésre. In: Polgári Jogi Kodifikáció, 2000. 2. sz. 3-17.

6 *Prugberger Tamás*: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. In: Polgári Jogi Kodifikáció. 2000. 2. sz. 19-26.

7 *Zöllner-Loriz-Hergenröder*: Arbeitsrecht, 6. Aufl. München, Verlag C.H. Beck, 2008. 7. X. 2. b. 73.

8 A Ptk. Kodifikációs Főbizottság elnökének, Vékás Lajosnak is a kiinduló álláspontja a munkaszerződésnek a Ptk.-ban történő bevétele volt. L. tőle: Indító tézisek a polgári jog átfogó reformjához. Polgári Jogi Kodifikáció, 1999. 2. sz. 5.; *Kenderes György*: A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése a polgári jogi szemléletmód figyelembevételével. In: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései. (Manfred Ploetz-Tóth Hilda). Miskolc, Novotni Kiadó, 2001. 279-283.; *Kenderes György*: A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései. Miskolc, Novotni Kiadó, 2007. 224-228.; *Hovánszki Arnold*: Egyoldalú normatív jognyilatkozatok a munkajogban és a polgári jogban. In: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései (Manfred Ploetz-Tóth Hilda). Miskolc, Novotni Kiadó, 2001. 305-335.; *Zlinszky János*: Észrevételek a magánjog új törvénykönyvéhez. Jura. 2010. 1. sz. 202.; *Sárközy Tamás*: Az új Ptk. jogi személy könyvének néhány problémája. Ügyvédek lapja. 2013. 5. sz.; *Sárközy Tamás*: Jogalkotásunkról, különös tekintettel az új Polgári Törvénykönyvre. Gazdaság és Jog. 2014. 1. sz.; *Prugberger Tamás-Szalma József*: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. Gazdaság és Jog 2012. 10. sz.14-17.

hangban, ha a munkaszerződésnél is a nem egyenrangú felek közötti szerződésekhez hasonlóan a szociális minimál-standardokkal egybekötött hasonló védelem érvényesülne, mint amelyeket a Ptk. a blanketta- és a fogyasztói szerződések körében ismer. Itt jegyezzük meg, hogy a holland munkajog részben amiatt, hogy a cégek néhány pontos blanketta-munkaszerződéssel hozzák léte a munkajogviszonyt, amelyben a munkavállaló teljesen alá van rendelve a munkáltatónak, a munkaszerződést fogyasztói, vagy legalább is a fogyasztói szerződéshez hasonló (*verbraucherähnliche*) szerződésként kezelik.⁹ Ezt a nézetet a magyar jogi szakirodalomban is felvetette *Prugberger Tamás és Kiss György*, ami azonban mind a Ptk., mind pedig az Mt. rekodifikációja során *hatástalan* maradt.¹⁰

2. Kapcsolódási pontok

2.1. Módosítások 2014. március 15.-ét követően

Úgy véljük, hogy az új Ptk. hatálybalépéséhez kapcsolódó módosításokkal a két szabályozás közelebb került egymáshoz, közülük az alábbiakat emeljük ki.¹¹ Az új Ptk. és az Mt. általános magatartási követelményei, helyesen, összhangba kerültek. 2014. március 15.-ét követően az Mt.-ben rendeltetésellenes joggyakorlás helyett *joggal való visszaélés tilalma* szerepel, amely valamivel szűkebben értelmezhető, azonban hogy miképpen, azt a bírói gyakorlat fogja kikristályosítani. A személyhez fűződő jogok nevükben változtak csak, hiszen a *személyiségi jogok* tekintetében az Mt. eddig is utaló szabályt tartalmazott a Ptk.-ra (lásd Mt. 9. §). Az Mt. 31. §-ában a jognyilatkozatokra a Ptk. szabályait rendeli alkalmazni. Az Mt. 163. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépett, a § a (3) bekezdéssel egészült ki: „(2) Engedményezésnek pénzkövetelés esetén van helye. A levonásmentes munkabér-rész nem engedményezhető. (3) Tartozásátvállalásnak pénzkövetelés esetén van helye. Munkáltatói tartozást a munkavállaló nem vállalhat át.” Az Mt. 172. § (1) bekezdése értelmében a kártérítés összegének számításánál le kell vonni *a*) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást; *b*) amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna; *c*) amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott; *d*) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá. A (2) alapján a kártérítés alapjául szolgáló jövedelem

meghatározásánál a jövedelmet – a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő – járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni. Az Mt. 177. § szakasza a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518-534. §-a szabályait rendeli alkalmazni. Az iskolaszövetkezetre vonatkozó rendelkezések alapján (Mt. 226. § (3)) a szolgáltatás fogadója részére történő munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért vagy a személyiségi jogai megsértéséért a munkáltató és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel. Az Mt. 228. § (5) és 229. § (8) alapján kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186-189. §-a irányadó.

2.2. Érvénytelenség

Nézzük meg a továbbiakban a jognyilatkozatok érvénytelenségével összefüggő szabályokat is. Szerintünk *feleslegesen* van megduplázva a szabályozás. A semmisségre vonatkozó szabályok mind a Ptk.-ban, mind az Mt.-ben egyezők.

Az Mt. az új Ptk. hatályba lépését követően a *szerződési akarat hibáját* ugyanúgy szabályozza, mint a Ptk., így e tekintetben teljes az összhang a két szabályozás között (lásd Ptk. 6:90. § és Mt. 28. §). Ami különbözik, az a megtámadásra nyitva álló határidő. A Ptk.-ban a szerződés és az egyéb jognyilatkozatok megtámadásának a határideje a kényszer-, illetve a fenyegetési helyzet megszűnésétől számított egy év. Ezzel szemben mind a korábbi, mind az új Mt.-ben a megtámadás szubjektív ideje a kényszer, illetve a fenyegetési helyzet megszűnésétől számított 30 nap, objektív határideje pedig mindössze 6 hónap. Éppen az előzőekből következően a kiszolgáltatottabb helyzetű munkavállaló részére *kellene hosszabb* lehetőséget biztosítani és ezért indokolt lenne, ha az Mt. e vonatkozásban egyszerű utalással *átvenné* a Ptk. előírásait. Ez azért is lenne fontos, mert a versenykizárási megállapodásnál gyakran fordul elő a foglalkozás gyakorlásáról vagy hasonló munkakör elfogadásától legfeljebb két évre szóló lemondás (Mt. 228. §) ingyenes elfogadására történő kényszerítés, ami eleve semmis, hanem azért is, hogy az ellentételezésül kifizetésre kerülő átlagfizetéshez mért kompenzáció a felén túli sérelmet (*laesio enormis*) is meghaladóan aránytalan. A magyar Ptk. e vonatkozásban nem a frankofon-latin jogokban ismert *laesio* elvét, hanem a germán jogban ismert szolgáltatás és ellenszolgáltatás közötti aránytalansági megoldást követve, már a 40 %-os különbségnél lehetőséget biztosít a megtámadásra.¹² A magyar Mt. ezzel szemben vi-

⁹ *Prugberger Tamás*: A kiszolgáltatottabb fél védelmének a kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv koncepcionális kötelmi jogi részében. *Polgári Jogi Kodifikáció*. 2002. 3. sz. 37–39.; *Kiss György*: Alapjogok kollíziója a munkajogban. Pécs, Justis Kiadó, 2010. 246. és az ezeket követő oldalak

¹⁰ Ld. 9. jegyzet.

¹¹ A 2013. évi CCLII. törvény – egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosításáról – 175. § alapján

¹² Az új Magyar Polgári törvénykönyv Koncepciója, a kodifikációs főbizottság sokszorosított kiadása, 2001. nov. 1. IV. könyv II. rész B. III. 1. d., 107. (Vékás-Lábaday)

szont kimondja, hogy csak abban az esetben lehet a versenykizárási szerződést a szolgáltatás – ellenszolgáltatás aránytalanságára hivatkozva megtámadni, ha a felajánlott ellenérték nem éri el az azonos időszakra járó alaphér egyharmadát, vagyis amikor a *különbözet a 67 %-ot meghaladja* (Mt. 228. § /2./ bek.). Ha ezt a rendelkezést a munkabér-megállapításra is kiterjesztve értelmezzük, akkor a munkaszerződés során történő munkabér-megállapítás is aránytalanságra hivatkozással csak a munkaerőpiacon kialakult bérhez képest 67 %-al kisebb összeg esetén támadható csak meg. Mind ez egyáltalán *nem áll arányban* a Ptk. előírásaival. Ugyanakkor mind a német, mind pedig a francia jogban a polgári jogi megtámadhatóság kezdetét olyan esetekben, amikor a versenykizárási vagy más külön megállapodást a munkaszerződés megkötésekor vagy a munkajogviszony tartama alatt kötik meg, és az valamilyen okból megtámadható, a megtámadás idő kezdetét a munkaszerződés megszűnését követően veszik figyelembe a munkavállaló esetében, tekintettel arra, hogy a munkavállaló vélelmezett kényszerhelyzetben van a már elmondott okoknál fogva.

2.3. Munkavállalói jogalanyiság

Ami a munkavállalói jogalanyiságot illeti,¹³ az 1992. évi Mt. változtatás nélkül átvette a 94/33. sz. EK. Irányelvet, amely lehetővé teszi, hogy 16 éves kortól kezdve a kiskorú és a gondnokság alá helyezett nagykorú korlátozottan cselekvőképes személy is a törvényes képviselőjének hozzájárulása nélkül önállóan köthessen munkaszerződést. Az itt említett irányelv előírásával egyezően a korábbi magyar szabályozás szerint csak 16 éves kor alatt az iskolai szünet idejére kötött határozott idejű munkaszerződés esetében kellett megkérni a szülő vagy a gyám hozzájárulását, 15 éves kor alatt pedig 12 éves kortól kezdve a szülő vagy a gyám hozzájárulásán kívül gyámhatósági jóváhagyással eseti vállalkozási vagy megbízási jelleggel lehetett rövid időtartamú munkaszerződést kötni olyan feladatok elvégzésére, amely a fiatalok testi vagy szellemi fejlődésére nem hátrányos. Ez a korábbi megoldás *ellentétben állt* a Ptk. előírásaival, amely szerint a nagyobb jelentőségű szerződéseket az ilyen személyek csak a törvényes képviselő hozzájárulásával köthetnek meg. A nyugat európai államok többsége is a munkavállaló esetében ezt a szabályt követik,¹⁴ ami abból a szempontból *helyes*, hogy az ilyen személyeket lehet rávenni illegális szolgáltatások munkaszerződés keretében történő elvégzésére vagy ők válhatnak emberkereskedelem áldozatává. Erre hivatkozva e tanul-

mány szerzőinek egyike (P.T.) több korábbi írásában felvetette, hogy helyes lenne ezért, ha a magyar Mt. is – a külföldi megoldásokhoz hasonlóan – a polgári jogi megoldást követné, amelynek előírásait a 2003. évi V. törvénnyel érvénybe és az azóta hatályba lépett új magyar Ptk. IV. és V. címe rendez.

Ennek értelmében a 14. életévének betöltésétől kezdve a korlátozottan cselekvőképesé vált kiskorú a 18 éves korral nagykorúságának az eléréséig a *nagyobb jelentőségű szerződéseket* csak a szülő vagy a gyám hozzájárulásával kötheti meg, de helyette a szülő vagy a gyám is megteheti a jognyilatkozatot, amely alól kivétel – többek között – a kiskorú munkával szerzett jövedelme (2:11-12.§). Ezen kívül a 2:15. § gyámhatósági jóváhagyást is előír a kiskorú által vagy részére megkötésre kerülő szerződéshez, ha az jellegénél fogva számára jogról való lemondást jelent vagy érdekeit veszélyeztetheti. Eme jognyilatkozat-típusokat e törvényhely *taxatív* felsorolja. A nagykorú személyek cselekvőképességét korlátozó gondnokság alá helyezését az új Ptk. V. címe a korábbi egységes megoldással szemben két részre bontja, mégpedig cselekvőképességet részlegesen korlátozó gondnokság alá helyezésre és cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá helyezésre. A 2:20. § (1). bekezdése értelmében a gondnokság alá helyezés és a gondnok szerződéskötési hozzájárulása csak a bírósági ítéletben meghatározott ügycsoportokra vonatkozik, míg a 2:21. § rendezi a cselekvőképesség teljes korlátozását.

A 2012. évi I. törvénnyel megalkotott új Mt. már figyelembe vette a korábbi kritikákat és a 21. § (4). bekezdésében kimondta, hogy a *törvényes képviselő hozzájárulása* szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul. Tekintettel azonban arra, hogy ez a szabály még nem vette figyelembe a cselekvőképesség korlátozásának a fenti két módját, ezért a 2013. évi CCLII. törvény ezt a szakaszt akként módosította, hogy a részleges gondnokság alatt állók esetében a munkaszerződés megkötéséhez a gondnok hozzájárulására csak akkor van szükség, ha a munkakör érinti azt a területet, amelyre a cselekvőképesség részleges korlátozása kihat. Így e vonatkozásban az Mt. szabálya *teljesen összhangba került* az új Ptk.-val. Ezen kívül a tekintetben is fenn áll az összhang, hogy a 15 éves kor alatti fiatalok munkaszerződésénél a gyámhatósági jóváhagyás is szükséges, mert ez az a különösen veszélyeztetett kor, amikor a kiskorú tapasztalatlanságát és jóhiszeműségét ki lehet használni. Ezért ez a védelem analóg az új Ptk. 2:12 § (2). bekezdésében meghatározott taxatív felsorolással.

¹³ Jelen pont a munkavállalói jogalanyiságról alapvetően Prugberger Tamás szempontjai szerint íródott (Szerzők).

¹⁴ Ld. Prugberger Tamás: A korlátozottan cselekvőképes személy munkaszerződésének problémája de lege lata és de lege ferenda. Jogtudományi Közlöny. 2000. 12. sz. 493–502. (Az EU régi tagállamai szabályainak a bemutatása itt, eredeti forrásmegjelölésekkel.)

Ugyanakkor azonban az Mt.-nek ez az új megoldása, amely a Ptk.-val teljesen összhangban van, bizonyos mértékig ütközik a 94/33. sz. EK. irányelv előírásaival, amely lehetőséget ad arra, hogy 12 éves kortól gyámhatósági jóváhagyással a már említett módon vállalkozási jelleggel a fiatal testi és szellemi fejlődésére nem káros munkát vállalhat és 16 éves kortól lehet szülő vagy gyám hozzájárulása nélkül munkaviszonyt létesíteni, éppen úgy, miként gondnok hozzájárulása nélkül munkaviszonyt létesíthet a cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezett személy is. Ez azonban csak egy látszat-ellentmondás, mivel a tagállamok nemzeti joga az érintettek javára kedvezőbb szabályt is hozhat, ami a jelen esetben szigorúbb előírás az irányelvhez viszonyítva, ami azonban a védett jogalanyi kör számára kedvezőbb, mint az irányelv. Éppen ezért az irányelvet részben felülírja az Mt.-nek itt bemutatott új rendelkezése. Nem írja azonban felül a 14 éves kor alatti kiskorú munkavállalási lehetőségét, amit az irányelv gyámhatósági jóváhagyással megenged. Ezért e vonatkozásban az irányelvet kell alkalmazni és a vonatkozásban is, hogy 15 éves kor alatt csak eseti és vállalkozási jellegű olyan munkát lehet végeztetni a kiskorúval, ami testi és szellemi fejlődésére nem ártalmas. Ezen túlmenően pedig 15 és 16 éves kor között iskolai oktatásba betagolt kiskorú csak az iskolai szünetben foglalkoztatható. Mindez hiányzik a módosított Mt.-ből is, ezért indokolt lenne az Mt.-t mindezzel *de lege ferenda* kiegészíteni.

Érdemes megemlíteni, hogy az itt bemutatott jelenlegi tagállami, uniós és új magyar szabályozás előzménye az a korábbi liberális jellegű szabályozás, amely lehetővé tette, hogy az első világháborúig bezárólag a kiskorú személyek is 12 éves koruktól szülői vagy gyámi hozzájárulás nélkül vállaljanak munkát. Ez volt a magyar Királyi Kúria álláspontja is, amely a II. világháború előtt lehetővé tette a 12 éves kortól az önálló munkavállalást és a szülő vagy a gyám csak a gyermek keresményének a kezelését vonhatta el pazarló gazdálkodás esetén.

2.4. Cselekvőképtelen munkavállaló

Érdekes, hogy miért is került be az Mt.-be ez az új munkavállaló-fogalom?¹⁵ A cselekvőképtelen nagykorú személyek munka- vagy egyéb jogviszonyon alapuló foglalkoztatásának vizsgálatáról szóló 39/2011. (V. 31.) AB határozat 2011. május 30-án született meg. Az Indítvány szerint „... a jogalkotó nem tett eleget a cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett személyek munkaviszonyon alapuló foglalkoztatása kapcsán az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésbe foglalt munkához való jogból eredő kötelezettségének. „(...) a jogi szabályozás – a Polgári Törvénykönyvről szóló

1959. évi IV. törvény (a továbbiakban Ptk.) és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) – lehetővé teszi a korlátozottan cselekvőképes személyek munkavállalását munkaviszony létesítése formájában, azonban a cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett személyek vonatkozásában a szabályok nem egyértelműek.(...)” Majd pedig megállapította: „(...) a cselekvőképesség, mint jognyilatkozati és jogügyleti képesség, valamint a munkavégzés képessége, mint fizikai, pszichikai képesség nem fedik egymást (...)”

Az Alkotmánybíróság a határozatban megállapította, hogy az Országgyűlés *mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenességet* valósított meg azáltal, hogy nem teremtette meg a cselekvőképtelen nagykorú személyek munka- vagy egyéb jogviszonyon alapuló foglalkoztatásának törvényi feltételeit és garanciáit. Az Alkotmánybíróság ezért felhívja az Országgyűlést, hogy jogalkotási feladatának 2011. december 31-ig tegyen eleget. „Az Országgyűlés jogalkotói feladatának többféleképpen is eleget tehet. (...) dönthet úgy is – mint ahogy a hatályba nem lépett, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2009. évi CXX. törvényben szerepelt – hogy a szabályozással a bíróságoknak biztosít döntési lehetőséget a gondnokság alá helyezés során a tekintetben, hogy esetről-esetre meghatározhassák: az adott személy létesíthet-e munkaviszonyt illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt és milyen feltételekkel. (...) A cselekvőképtelen személyek munkaviszony-létesítésének lehetővé tételénél figyelembe kell venni a munkavégzéssel járó felelősség és munkavédelem szempontjait, amelyek a belátási képesség teljes és tartós hiányával rendelkező személyek esetén szükségképpen speciális szabályok meghozatalát igénylik. (...) (garancia arra vonatkozóan, hogy) a munkaviszony vagy törvényben meghatározott speciális munkaszerződés keretében lehetővé tett foglalkoztatással a munkaadók ne éljenek vissza. ... (garanciák) a munkaviszony létesítésének (és egyéb munkavégzésének) feltételeit a szerződés kötelező tartalmi elemeit (illetően)...”

A hátrányos helyzetű emberek, különösen a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatása, akik közül többen cselekvőképtelenek (teljesen korlátozó gondnokság alatt állnak), korlátozottan cselekvőképesek (részlegesen korlátozó gondnokság alatt állnak), egy összetett, komplex kérdés. Nem csupán munkajogi, hanem tágabb értelemben vett foglalkoztatási kérdés. Ahhoz, hogy az AB határozatban sürgetett foglalkoztatás a gyakorlatban megvalósuljon, többek között, meg kell találni azokat a pénzügyi hidakat, amelyek lehetővé teszik a jogszabályok, a képzési rendszer, az érintettek szövetségi rendszere, a munkáltatók ösztönzése és az inaktivitás felszámolása közötti összhang megteremté-

15 Jelen pont a munkavállalói jogalanyiságról alapvetően J.N. szempontjai szerint íródott.

sét. Ezen túlmenően az Mt. megadta az elvi lehetőségét annak, hogy a cselekvőképtelen munkavállaló is munkaszerződés alanya lehessen. Üdvözlendő, hogy az Mt. a 212. §-ban *megteremti* a munkavállalás elvi alapjait a fogyatékossgal élő emberek tekintetében. Ezzel együtt rendezi a munkáltató *ésszerű alkalmazkodásra* irányuló kötelezettségét is az 51.§ (4) bekezdésében. Úgy véljük, hogy az ésszerű alkalmazkodás példait a foglalkoztatás formája tekintetében éppen az Mt. kínálja fel a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokban a XV. fejezetben.

A „cselekvőképtelen munkavállaló” fogalom az új Ptk. által megtartott, ténylegesen cselekvőképességet kizáró gondnokságra, most nevében teljesen korlátozó gondnokságra utal, e tekintetben a két szabályozás összhangban van. Azonban mindkét Törvénykönyvnek előbb-utóbb *figyelembe kell vennie* a teljes cselekvőképesség elméletét magáévá tevő *Fogyatékos Személyek Jogairól* szóló ENSZ Egyezményt, annak 12. cikkét,¹⁶ és az ahhoz fűzött *kommentárt*.¹⁷ Ez alapján a „cselekvőképtelen” kategória *ellentétes* a nemzetközi joggal.

2.5. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Érdekes problémát jelent jogdogmatikailag az új Mt. 53. §-ában szereplő szerződéstől eltérő foglalkoztatás, ami évi 44 munkanapot nem haladhat meg. Ez lényegében a munkaszerződés átmeneti módosítását jelenti a munkáltató egyoldalú aktusa alapján. A korábbi Mt. ezt munkáltatói utasításként fogta fel, amelynek egyes módosításait meghatározva továbbra is a munkáltató irányítása és ellenőrzése alatt maradva, csak más munkakörben vagy helyen-helyiségben végzi a munkát. Ez az átirányítás, helyettesítés és a kiküldetés. A másik módosítást a munkavállalónak más munkáltatóhoz történő kirendelése és a szívességből, a haszonkölcsönhöz hasonló átengedése képezte. A korábbi Mt. az új Mt.-hez képest a kirendelés, az átengedés, a kiküldetés és az átirányítás helyettesítés egyenkénti éves időtartamát 44 munkanapban, összesen pedig 110 munkanapban állapította meg. A munkaszerződés itt felsorolt valamennyi formája munkáltatói utasításon módosításként továbbra is alkalmazható, ami azonban együttesen is csak 44 munkanap lehet. Ez *látszólag* a munkavállalónak jó és úgy tűnik, hogy az ő érdekeit védi. Ugyanakkor azonban *ellentétes hatású* is lehet. A nyugat-európai államok ugyanis – Németországgal az élen – az erről, pontosabban a szolgáltatásnyújtás keretében kirendelt

munkavállalókról szóló 96/71. EK. irányelvvel *egyezően* rendezik a munkaszerződés itt említett valamennyi formáját, kimondva, hogy a munkáltató a munkaszerződés egyoldalú módosításával más munkakörbe, vagy a vállalatán belül máshová irányíthatja, vagy más munkáltatónak szívességből átengedheti, vagy a vele gazdasági-vagyoni összefonódásban lévő másik céghez kirendelheti. Ez azonban az irányelv alapján *egy évi időtartamra is szólhat*, ami még további egy évvel meghosszabbítható. Ha az ilyen átmeneti szerződésmódosítás, belsőre vagy külföldre munkavégzés céljából történő küldés két hónapot meghalad, az irányelv és a régi tagállamok nemzeti szabályai értelmében a munkaügyi hivatal, a német jogban pedig az üzemi tanács (üt.) *hozzájárulása* szükséges, ami a munkavállalót védi a munkáltatói túlkapásokkal szemben. Ugyanakkor az által, hogy hosszabb időre – akár két évi időtartamra is – lehetővé teszi a munkavállalónak a saját vállalatán belüli és az azon kívüli provizórikus áthelyezését, lehetőséget teremt arra, hogy a munkáltatónak ne kelljen az átmenetileg feleslegessé váló munkavállalót elküldeni. Ezért *helyes lenne*, ha a magyar Mt. is átvinné e megoldást és a szerződéstől eltérő foglalkoztatás jelenlegi szabályát megtoldva, feljogosítaná a feleket, hogy a megállapodással a szerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamát az irányelv által megállapított határok között hosszabban is meghatározhassák, amely ha két hónapot meghalad, a munkaügyi hivatal jóváhagyásával lehetne csak érvényes.

2.6. Módosulás

A munkaszerződés tulajdonképpen akkor is módosul, ha a munkáltató valamilyen okból eladja a cégét vagy annak egy részét. Ez hasonlít ahhoz az esethez, amikor bérháztulajdonos eladja a bérházát más valakinek. Ilyen esetben a polgári jog általános bérleti szabályaitól eltérően a nyugat-európai államokban és korábban Magyarországon is speciális lakbér-szerződési törvény védi, illetve védte a bérlőket, aminek értelmében az új tulajdonos főszabályként nem mondhat fel a bérlőknek és nem emelheti kedve szerint a lakbért. Az ún. *munkáltatói jogutódlás* esetében is hasonló védelem illeti meg a munkavállalókat a 77/987. EKG *irányelv* szerint. Ennek értelmében a régi tagállamokhoz hasonlóan a korábbi magyar Mt. szerint is a jogutód köteles legalább egy évig tovább foglalkoztatni a munkavállalókat és a jogelőd esetleges bérfizetési elmaradásáért egy évig visszatérő-

16 Ld. az univerzális/teljes cselekvőképesség elméletéről *Amita Dhanda*: Legal Capacity in the Disability Rights Convention: Stranglehold of the past or Lodestar for the future? Syracuse J. Int'l L. & Com. 2007. 34. sz. 429–462.; A cselekvőképesség szabályiról lásd még: *Hoffman István–Könczei György*: Legal Regulations Relating to the Passive and Active Legal Capacity of Persons with Intellectual and Psychosocial Disabilities in Light of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and the Impending Reform of the Hungarian Civil Code. Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Review, 2010. 1. sz. 143–172.; LCCP No. 119 Mentally incapacitated adults and Decision-Making: An Overview, London, HMSO 1991. paras. 2.30.–2.40., *Brenda Hale*: (1997): Mentally Incapacitated adults and Decision-Making: The English Perspective. International Journal of Law and Psychiatry, 1997. 1. 63.

17 Lásd erről: Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Eleventh session, 31 March–11 April 2014, General comment No 1 (2014), Article 12: Equal recognition before the law. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/1&Lang=en (2014.05.01.)

en egyetemleges felelősséggel tartozik. Ugyanígy a korábbi és a mostani Mt.-ben a hosszabb időtartamú *kollektív szerződés* is legalább egy évig hatályban marad, kivéve azt az esetet, amikor a munkáltatói jogutódként megjelenő cég kollektív szerződése kedvezőbb, mert akkor az léphet a másik helyére, illetve ha a korábbi egy évnél hamarabb lejár. Ezen kívül a munkavállaló érdekeit védi az irányelvvel és a többi tagállam nemzeti szabályozásával egyező magyar szabály is, hogy a munkáltató ilyen esetben felmondhat és a felmondását ilyen esetben munkáltatói „rendes” felmondásként kell kezelni. E szabályok alól csak *két esetben* tesz kivételt az irányelvvel egyezően a magyar szabályozás is. Az egyik, amikor a jogutód az üzem vagy a vállalat profilját megváltoztatja, vagy gazdaság *reorganizációt* hajt végre. Ilyenkor akár csoportos létszámleépítéssel is végkielégítés fizetése mellett elküldhet munkavállalókat, ha viszont a cégaladásra a jogelőd munkáltató fizetése hiánya miatt kerül sor, az új munkáltató mentesül a jogelőd által ki nem fizetett bérekért fennálló *kezesi felelősség alól* és nem kell az elbocsátásra kerülő munkavállalók részére végkielégítést fizetnie. Helyette ilyen esetben a 80/987. EKG. irányelv alapján a munkáltatók adó jellegű kötelező hozzájárulásaiból fenntartott és a munkaügyi hivatal által kezelt bérgarancia-alap rendezzi az elmaradt béreket háromhavi bérelmaradásra lekorlátozva, ha pedig nincs bérelmaradás, akkor a bérgarancia-alap fizet ugyancsak legfeljebb három havi időtartamra végkielégítést. Ez a megoldás teljesen összhangban van jogdogmatikailag is a lakásbérlet speciális bérlővédelmi polgári jogi szabályaival.

2.7. Rendkívüli munkaidő

Ami a munkaszerződés tartalmával, főleg a rendkívüli munkaidővel kapcsolatos pótlékfizetésben vagy szabadidőben történő megváltást, valamint a túlóráztatást és a hosszabb munkaidőben történő munkavégzést illeti, ezekre a területekre koncentrálja az új Mt. a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodást, ami azonban a már említett okoknál fogva mindig a munkáltató kívánságainak megfelelően és igen sokszor *jogellenesen* alakul. Minthogy e megállapodásokban a munkáltatók gyakran *visszaélnek* erőfölényükkel és maguk a munkáltatók sem merik a velük szemben elkövetett sérelmeket felfedni, a munkaviszony fennállása alatt a munkavállalók nem mernek igényt érvényesíteni. Ezért is *indokolt* lenne, a munkajogi elévülési idő kezdetétől a munkaviszony megszűnésének az időpontját venni és a Ptk.-val egyezően az elévülési időtartamát 5 évben meghatározni. Ezen kívül felvethető lenne még a diszkriminációhoz hasonlóan a bizonyítási teher megfordítása is.

2.8. Anyagi felelősség

A munkajogi anyagi felelősség szabályai a munkavállalót terhelő pénz- és értékek kezelésében, valamint a

leltárban keletkező hiányért fennálló *objektív felelősség kivételével jelentősen megváltozott*. Azzal, hogy a munkáltató a munkavállalóval szemben kártérítési felelősséggel csak akkor tartozik, ha a kárt a munkavállaló vétkes magatartásán kívül olyan körülmény okozta, amely az ellenőrzési körén belül következett be, és amellyel számolnia kellett, valamint elvárható volt tőle, hogy a károkozó körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. Ez a felelősség megegyezik a szerződésszegésért fennálló azzal a polgári jogi felelősséggel, amellyel az új Ptk. 6:142. §-a alapján a szerződésszegő a másik fél irányában tartozik. E szakasz értelmében ugyanis a szerződésszegő a szerződésszegéssel okozott kár megtérítése alól csak akkor mentesül, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában *előre nem látható* körülmény okozta, és *nem volt elvárható*, hogy a körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. A munkáltatónak a munkavállaló irányában fennálló eme felelőssége az esetek egy részében helytálló, különösen a munkavállaló által a munkahelyre bevitt tárgyakért fennálló felelősség esetén, amely a letéti, mégpedig a szállodai letéti felelősséghez hasonlít. Ugyanígy *helytálló* lehet a munkáltató által a munkavállaló sérelmére okozott egyéb károk egy részénél is.

A munkaszerződéssel azonban főszabályként hosszabb távú jogviszony keletkezik, hasonlóképpen, mint pl.: a *bérleti vagy a haszonbérleti szerződés*nél, ezért egyiknél sem lehet az esetek jelentős részében a kárhoz vezethető körülményt előre látni. Az előreláthatóságot ezért csak a szerződéses kapcsolat *folymatában* lehet csak többnyire előre látni, ami különösen a munkajogviszonyban érvényes nemcsak a munkáltató, hanem a munkavállaló esetében is. Erre *indokolt lett volna* utalni a Ptk. fent említett szakaszában, de ugyanígy az Mt.-ben is. Ezt azonban a jogalkotó mind a két törvény esetében elmulasztotta. E mulasztás pótlása az Mt. esetében a munkáltatónak a munkavállalóval szembeni kártérítési felelősségénél lenne lényeges. Ugyanígy helytálló lehet az a munkáltató által a munkavállaló sérelmére okozott egyéb károk esetében is. Azonban ez a korábbi Ptk.-ban ismert általános kártérítési felelősségnél szigorúbb felelősség megítélésünk szerint a munkabalesetekért fennálló felelősségnél nem elegendő, márpedig az új szabályozás szerint ez vonatkozik arra is. A korábbi, *veszélyes üzemi felelősségnek a kiiktatása* ugyanis egyenlőtlen elbírálást okozhat olyan üzemzavarnál, amelyből nemcsak munkavállalókat éri kár, hanem kívülállókat is. Ilyenkor az új szabályozás szerint a kívülállókkal szemben a munkáltatóra az üzem-működtetésből eredő kockázatviselési kötelezettségéből fakadóan a Ptk 6:535-536.§-ai alapján is *veszélyes üzemi felelősség terheli*, míg a munkavállalók irányában csak az itt leírt *enyhébb felelősség*. Ez azon kívül, hogy a munkavállalók irányában *antiszociális*, még *diszkriminatív* is. Ezért a munkabalesetekért fennálló felelősségnél az Mt. 72. pontjának szabályait ki kellene egészíteni azzal, hogy a munkabaleset-

tekért a munkáltató a Ptk. veszélyes üzemi felelősségének a szabályai szerint objektív módon fele.

Ami a munkavállaló felelősségét illeti, az új Mt. 76. pontja egy *látszat-közelítést* valósított meg az új Ptk. szerződésen kívüli általános kártérítési felelősség szabályaihoz. Ugyanis, így a korábbi Mt. szerint a munkavállaló kártérítési felelősségének a terjedelmét közvetlenül a büntetőjogi jellegű vétkesség kritériumai alapján a szerint lehetett megítélni, hogy a kárt szándékosan vagy gondatlanul okozta, most *először* a szerződésen kívüli polgári jogi kárfelelősség *objektívizált szubjektív vétkességi kritériumát* kell megvizsgálni, vagyis azt, hogy a munkavállaló az általában elvárhatóság mércéjét megsértette, vagy sem, vagyis károkozó magatartása felróható neki vagy sem. Ha *felróható*, akkor jön második fázisként vizsgálatra az, hogy a munkavállaló a cselekményét szándékosan, súlyos, vagy enyhe gondatlanság mellett követte el. Az új Mt. 179. § (3) bekezdése értelmében szándékosság és súlyos gondatlanság esetében a munkavállaló a teljes kárért felelős, csak átlagos vagy enyhe gondatlanság esetében – a törvényben előre meghatározott mértékben – korlátozott a kártérítési felelőssége. Abban, hogy a munkavállaló súlyos gondatlanság esetében is a teljes kárért felelőssé tehető, az a *probléma*, hogy a nyugat-európai, főleg a germán jogi megoldással ellentétben *nem veszi figyelembe* azt, hogy az üzem működtetése a munkáltató kockázata. Ezért a kármérséklés egyik indoka az, hogy a munkavállaló károkozásánál vélelmezetten nem ellenőrizte és/vagy irányította megfelelőképpen a munkavállaló tevékenységét. Ezt követően jön másodikként számításba a munkavállaló oldalán a hosszú munkaidő alatti elfáradásból, huzamosabb vagy rövidebb ideig tartó dekoncentráltóságára visszavezethető *károkozási gyakoriság*.¹⁸ A nyugat-európai munkajogok túlnyomó többsége – így a *német, az osztrák, a holland és a svájci* – ezek leszámítását követően nem a vétkesség büntetőjogi kritériumai szerint enyhít, hanem a culpa *objektív kritériuma* alapján.¹⁹ Culpa levissima és gyakran még levis esetében is *mentesíti* a bírói gyakorlat a kárt okozó munkavállalót a kártérítési felelősség alól, és csak a culpa gravior esetében jelenik meg a korlátozott kártérítési felelősség, amely még culpa gravis és culpa lata esetében is fennáll.²⁰ Abban az esetben pedig, ha a bíróság úgy látja, hogy a szándékos munkavállalói károkozást a munkáltató megfelelő ellenőrzés-

sel, körületekintéssel elkerülhette volna, a bíróság mintegy kármegosztást alkalmazva *mérsékelheti* a munkavállaló kártérítési felelősségét.²¹ A külföldi bírói gyakorlat ennél fogva a magyarhoz képest *jobban* alkalmazkodik a kártérítés mértékének a vétkesség alapján történő megítélésénél a polgári jog általános szabályaihoz. Végül még csak annyit jegyeznénk meg a munkavállaló *pénzkezelési-, és leltárihiány-felelősségével* kapcsolatosan, hogy a nyugat-európai államokban meghatározott pénzüsszeget kell a munkavállalónak a hiány fedezésére óvadékként letenni, amit a magyar Mt. munkavállalói biztosítéknak nevezett el. Ez az elnevezés azonban félreérthető, mert *etimológiailag* az következne belőle, hogy a munkáltató ad a munkavállaló részére valami miatt biztosítékot. *Helyesebb* lenne itt is a polgári jogban ismert óvadék kifejezést használni.

2.9. Megszűnés és megszüntetés

A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének a szabályai *strukturálisan megegyeznek* a polgári jogi visszterhes tartós szerződésekre, mint pl.: a lakásbérletre, a haszonbérletre vonatkozó szabályaival. Mindegyiknél ismert a *nyomós okból* történő, felmondási idővel egybekötött rendes felmondás és a szerződésszegésből eredő, felmondási időt mellőző rendkívüli felmondás, amit az új Mt. szerintünk *szükségtelemül* azonnali hatályúnak mond. A rendes felmondásnál a magyar jogban a munkáltató egy, a nála eltöltött meghatározott szolgálati időt ex lege köteles végkielégítéssel honorálni. A nyugat-európai államok egy részében a csoportos létszámleépítéstől eltekintve végkielégítés kifizetésére csak erre irányuló megállapodás alapján kerül sor. A végkielégítés speciális munkajogi intézmény, miként a szociálpolitikai szempontból bevezetett csoportos létszámleépítés (*Massenentlassung, redundantia*). Problematikusnak tűnik azonban a munkáltató részéről történő jogellenes felmondásnál, hogy a nyugat-európai államok többségével szemben nincs helye visszahelyezésnek csak pénzbeli kártérítésnek, és az is csak 4 havi átlagkereset összegéig terjedhet. Ezzel szemben a nyugat-európai államokban ilyen esetekre bizonyítási kötelezettséggel nem terhelt általános kártérítés, un. *basic award* áll fenn, míg, ha munkáltató többlet kárt bizonyít, akkor *compensatory award*-ként azt is megtéríti a bíróság.²²

18 Ld. *Deli Petra Eszter*: A munkavállaló szubjektív jogalapú felelőssége a német és az osztrák modellek jog-összehasonlító keresztmetszetében. PhD dolgozat, 2013. az osztrák szabályozásról 144–148. és 157–160., a német szabályozásról 99–101. és 118–129.; *Hans-Wolfgang Kohte*: Arbeitnehmerhaftung und Arbeitgeberberrisiko. Athenäum, 1981, 320. (idézi: *Theo Maly-Mayer*: Individualarbeitsrecht. Wien-New York, Springer Verlag); Krausler-Braun: Arbeitsrecht in Niederland Rz. 68–69., 2.5.1. In: Arbeitsrecht in Europa (Hennsler-Braun). Köln, Otto Schmied Verlag, 2011. 205–206. ; Jura Europae (Droit du travail-Arbeitsrecht) Edition Technique Iuris Chaseurs–C.H. Beck Verlag, III. 90.10–71 (GB.); Jura Europae, III. 70.10–60–63 és 30–43–45.

19 Ld. 18. jegyzet.

20 Ld. 13. jegyzet.

21 *Deli Petra Eszter*: i. m. 3.3.2. és 3.4.3. pontok (német megoldás); 4.3.2.1., 4.5.1. és 4.5.2. pontok (osztrák megoldás), mindegyik helyen az eredeti források megjelölésével.

22 *Hart-Taggart*: Arbeitsrecht in Grossbritannien, Rz. 70–71. In: Arbeitsrecht in Europa (Hennsler-Braun). Köln, Otto Schmied Verlag, 2011. 517.

III.

A magyar munkajogi szabályozás tendenciája

A változó gazdasági és társadalmi viszonyok hatására a munkáltatók igyekeznek *megkerülni* a fordista modell alapján kialakult munkaszerződés keretében való foglalkoztatást,²³ és egyre *rugalmasabb foglalkoztatási* formákat alkalmaznak. Ebben a folyamatban, a munkajog hol erősebben, hol gyengébben *kötődik* a polgári jogi szabályozáshoz. Most úgy tűnik, hogy a munkajogi szabályozás tendenciái, annak változó fogalmi rendszere Európában és Magyarországon is egyre inkább a polgári jog felé *sodorja* a munkajogi szabályozást. Mit is értünk a közeledés alatt?

A gazdasági és társadalmi változások alapvetően *három*, a munkajogi szabályozásra nagy hatással lévő irányban figyelhetők meg: önfoglalkoztatás térnyerése, alárendeltség elvének változása, továbbá kiszervezés és alvállalkozás olyan vállalkozások részvételével, akik gazdaságilag függenek a megbízótól.

Az előzőekben is utaltunk arra, hogy a munkavállaló *kiszolgáltatott* helyzetben van a munkáltatóhoz képest. Ez a kiszolgáltatottság *személyi és gazdasági függőséget* jelent. Véleményünk szerint ez a függés természetében más, mint ami a fogyasztót a gazdálkodó szervezethez köti, azonban *analogia iuris* alapján, mind a munkavállaló, mind pedig a fogyasztó hasonló védelmet kell, hogy élvezzen. A függést a kiszolgáltatottságon túl az alárendeltséggel is magyarázhatjuk. Ugyanakkor a gazdasági és társadalmi változások hatására az alárendeltség elve folyamatosan *átalakul*, s a *gazdaságilag függő munkát végzők* védelmére általánosságban lenne indokolt *kiterjeszteni* a munkajogi szabályozást. A gazdaságilag függő munkát végzők nem kizárólag

munkavállalók, ide tartoznak a szürke zónában foglalkoztatottak, akik személyükben nem függenek, gazdaságilag viszont igen. Ők a munkavállalóhoz *hasonló* jogállású személyek. Úgy véljük, hogy az alárendeltség koncepciójának megváltozása az *egyik* jele annak, hogy a munkajogi szabályozás a polgári jogi felé közeledik.

A *másik* ilyen értékelendő szabályozási koncepció az új Mt.-ben, hogy – amint arra korábban utaltunk – az új Mt. arra buzdítja a feleket, ideértve a munkavállalót, munkáltatót, szakszervezet és üzemi tanácsot, hogy tárgyaljanak egymással. Az új Mt. láthatóan olyan szakpolitikát követ, amely által a szociális partnerek és szociális párbeszéd kiemelt szerepén alapuló *szociálpolitikai*, és a *versenyképességet erősítő*, a foglalkoztatási szint növelését célzó foglalkoztatáspolitikai célokat szolgál, legalább is ezek *dominanciája* figyelhető meg. Így a magyar munkajogi szabályozás a *Deakin* által meghatározott piackorlátozó funkción, azaz a függésben lévő alanyokat védő szabályozáson átlépő, *piackorrektív és piackreáló funkciókat* tölt be.²⁴ Mindez alapvetően illeszkedik az Európában is tapasztalható változásokhoz. A munkajogi szabályozás alanyai egyre inkább *kiszerveződnek* a munkajogi védelem alól,²⁵ *kölcsönösen kockázatot* vállalnak,²⁶ s ezáltal *erősödik* a munkajogi szabályozás polgári jogi jellege, a felek szerződési és döntési szabadsága előtérbe kerül, az alárendelt pozícióból *mellérendeltebb* (de nem mellérendelt) helyzetbe kerülnek a felek. Látni kell azonban azt is, hogy jelen gazdasági válság idején, a munkajogban *hiába* adunk nagyobb szabadságot a felek megállapodásának, nem valószínű, hogy élnek ezzel a lehetőséggel. Ráadásul úgy véljük, hogy alapvetően a fordista modell hagyományain nyugvó magyar munkajogi szabályozásban a munkáltató és a munkavállaló egymás közötti viszonyaiban *nehezebben* tud érvényesülni a *partnerkapcsolatok* elve, mint más európai országokban.

23 Ld. erről: *Simon Deakin–Gillian S. Morris*: Labour Law. Sixth Edition. Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2012. 30–37. 131–190., *Mark Freedland–Nicola Countouris*: The legal construction of personal work relations. Oxford, Oxford University Press, 2011. 88. 89. 94. 104. 221. 269–390., ILO (1997) Contract Labour – Fifth item on the agenda Report V (1) to the International Labour Conference 86th Session 1998, Geneva. *Simon Deakin–Frank Wilkinson*: The Law of the Labour Market. Industrialisation. Employment and Legal Evolution. Oxford, Oxford University Press, 2005. 4–18. 105–109. 275–353. *Roger Blainpain*: European Labour Law. Kluwer Law International Bv., The Netherlands, 2010. 203–274.; *Bruno Veneziani*: The Employment Relationship. In: The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945–2004. (Bob Hepple–Bruno Veneziani). Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2009. 99–128. *Simon Deakin*: The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development. In: The Idea of Labour law (Guy Davidov–Brian Langille). Oxford, Oxford University Press, 2011. 156–178. *Mark Freedland–Nicola Countouris*: The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: The Idea of Labour law (Guy Davidov–Brian Langille). Oxford, Oxford University Press, 2011. 190–208.

24 Lásd erről: *Simon Deakin–Gillian S. Morris*: Labour Law. Sixth Edition. Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2012. 30–37. 131–190.

25 Erre jó példa, hogy a munkavállaló meghatározott számú részvén-y megvásárlásával megváltja a munkajogi védelmet, ugyanis a vételtől számítva nem illeti meg végkielégítés és védelem jogellenes felmondás esetén. Tulajdonképpen ez a szabályozás minimális szintű védelmet nyújt a munkavállalónak a többi nem-részvényes munkavállalóval szemben. Az állásokat többször oly módon ajánlják fel az álláskeresőnek, hogy betöltheti a munkakört, de csak részvényes munkavállalói státuszban. Jeremias Prassl rámutatott arra, hogy ezzel a szabályozással nem egy másik munkavállalói kategória született. A felek sokkal inkább a szerződési szabadságukkal élve kiszerveződnek a tradicionális munka- és szociális jogi védelemből. A magas szintű védelem egyenesen arányos az alárendelődéssel. A kiszerveződéssel az alárendeltség is csökken. Jeremias Prassl (Corpus Christi College, Oxford) előadása alapján a 2013. novemberi „A Munka Törvénykönyve a nemzetközi munkajog tükrében” című konferencián.

26 A kölcsönös kockázatviselésről lásd még: *Mark Freedland–Nicola Countouris*: The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: The Idea of Labour law (Guy Davidov–Brian Langille). Oxford, Oxford University Press, 2011. 439–440. *Mark Freedland és Nicola Countouris* munkája teljesen elhatárolódik a korábban alkalmazott dichotómiától. Nevezetesen az általunk is említett alárendeltségben munkát végzett és önfoglalkoztatottak bináris modelljétől. Meghaladja az eddigi általunk magyar, angol és német nyelven olvasott összegző munkákat. A munkajogról teljesen másképp kezd el gondolkodni, a személyes munkavégzési viszonyokat egységben kezeli és magát a munkavállalót nézi egy életen át, s nem egy adott időpontban és egy adott jogrendszerben szemléli. Nem úgy tekint a munkaviszonyra, mint ami minden munkavégzési viszony kiindulópontja, nem úgy, mintha egy erő minden viszonyt ide sodor-na, illetve innen el.